



АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДОШКІЛЬНОЇ ТА ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ



Anna Koshel – Candidate of Pedagogical Sciences (Ph.D), Associate Professor, Associate Professor at the Department of Preschool and Primary Education, T. H. Shevchenko National University «Chernihiv Colehium» (Chernihiv, Ukraine).

Research interests: the development of creativity in preschool children; art therapy; health culture; health-preserving technologies.

Анна Кошель – кандидатка педагогічних наук, доцентка, доцентка кафедри дошкільної та початкової освіти, Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка (Чернігів, Україна).

Наукові інтереси: розвиток творчості у дітей дошкільного віку; арт-терапія; культура здоров'я; здоров'язбережувальні технології.

ORCID: 0000-0001-9343-7807

Scopus Author ID: 57744138800

E-mail: annakohel2008@gmail.com



Vitalii Koshel – Candidate of Pedagogical Sciences (Ph.D), Associate Professor, Associate Professor at the Department of Preschool and Primary Education, T. H. Shevchenko National University «Chernihiv Colehium» (Chernihiv, Ukraine).

Research interests: valeology; motor activity; professional training of preschool teachers; physical development of preschool children.

Віталій Кошель – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри дошкільної та початкової освіти, Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка (Чернігів, Україна).

Наукові інтереси: валеологія; рухова активність; професійна підготовка вихователя ЗДО; фізичний розвиток дітей дошкільного віку.

ORCID: 0000-0001-7547-2879

Scopus Author ID: 57225062288

E-mail: 0666078677@ukr.net



Svitlana Titarenko – Candidate of Pedagogical Sciences (PhD), Associate Professor, Associate Professor at the Department of Preschool Pedagogy and Psychology, Oleksandr Dovzhenko Hlukhiv National Pedagogical University (Hlukhiv, Ukraine).

Research interests: professional training of preschool teachers; practical psychology; physical education of preschool children.

Світлана Титаренко – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри дошкільної педагогіки і психології, Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка (Глухів, Україна).

Наукові інтереси: професійна підготовка вихователя ЗДО; практична психологія; фізичне виховання дошкільників.

ORCID: 0000-0001-5544-3376

Researcher ID: AGX-8761-2022

E-mail: titarenko17.01@gmail.com

DOI: 10.58407/NI.25.3-4.6

THE CONCEPTUAL APPROACHES TO PRESERVING THE INDIVIDUAL HEALTH OF THE ACCREDITATION SUBJECTS OF EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL PROGRAMS IN THE A2 'PRESCHOOL EDUCATION' SPECIALTY

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ЗБЕРЕЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я СУБ'ЄКТІВ АКРЕДИТАЦІЇ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ПРОГРАМ СПЕЦІАЛЬНОСТІ А2 «ДОШКІЛЬНА ОСВІТА»

The purpose of the article is to carry out the theoretical analysis and conceptualization of the approaches to preserving the individual health of the participants in the accreditation process of educational and professional programs in the A2 'Preschool Education' specialty based on the principles of integrating medical psychology, educational management, and ensuring the quality of education.

Methodology. The study used a range of methods, including: the theoretical analysis of domestic and foreign scientific literature on health psychology, educational management, and quality assurance in higher education; a system approach to studying the complex interconnections between the accreditation process and the well-being of its participants; the comparative analysis of various conceptual frameworks related to maintaining the individual health in professional contexts; and the predictive modeling to anticipate the potential health risks during accreditation and suggest the preventive measures.

Scientific novelty. The scientific novelty of the study is in the attempt to specify a new scientific category – accreditation burnout as a specific form of the professional stress in the field of education quality management. For the first time, a system approach to preserving the individual health of the accreditation subjects which integrates psychological, social, organizational and managerial aspects has been proposed. The feasibility of forming the institutional policy of the personnel's health as a component of the internal system of ensuring the quality of education has been substantiated. The concept of 'health-preserving management culture' has been defined as a key factor in the sustainable functioning of educational institutions.

Conclusion. The theoretical analysis conducted revealed that the psychological and social aspects of preserving the individual health of the participants in the accreditation process are a fundamental component of the effectiveness of the education quality assurance system. Their integration into the management strategy contributes to the formation of a healthy, safe and productive educational environment. The implementation of an integrated approach that combines psychological support, organizational innovations and the development of social capital ensures not only an increase in the quality of accreditation procedures, but also the creation of the prerequisites for the professional longevity of pedagogical and managerial personnel. Health in this context appears not only as an individual, but also as an institutional value that determines the success of reforms and the sustainable development of the higher education system of Ukraine.

Keywords: accreditation of educational and professional programs in the A2 'Preschool Education' specialty, higher educational institutions, individual health.

Мета статті – здійснити теоретичний аналіз та концептуалізацію підходів до збереження індивідуального здоров'я учасників процесу акредитації освітньо-професійних програм за спеціальністю А2 «Дошкільна освіта» на засадах інтеграції положень медичної психології, освітнього менеджменту та забезпечення якості освіти.

Методи дослідження. У дослідженні використано комплекс методів, зокрема: теоретичний аналіз вітчизняної та зарубіжної наукової літератури з психології здоров'я, освітнього менеджменту та забезпечення якості вищої освіти; системний підхід для вивчення складних взаємозв'язків між процесом акредитації та добробуту його учасників; порівняльний аналіз різних концептуальних основ, пов'язаних зі збереженням індивідуального здоров'я у професійних контекстах; та прогностичне моделювання для передбачення потенційних ризиків для здоров'я під час акредитації та пропонування превентивних заходів.

Наукова новизна дослідження полягає у здійсненні спроби конкретизувати нову наукову категорію – акредитаційне вигорання як специфічну форму професійного стресу у сфері управління якістю освіти. Уперше запропоновано системний підхід до збереження індивідуального здоров'я суб'єктів акредитації, що інтегрує психологічні, соціальні, організаційні та управлінські аспекти. Обґрунтовано доцільність формування інституційної політики здоров'я персоналу як складової внутрішньої системи забезпечення якості освіти. Визначено концепт «здоров'язберігальної управлінської культури» як ключового чинника сталого функціонування освітніх інституцій.

Висновок. Проведений теоретичний аналіз дозволив виявити, що психологічні та соціальні аспекти збереження індивідуального здоров'я учасників акредитаційного процесу є фундаментальною складовою ефективності системи забезпечення якості освіти. Їхне інтегрування у стратегію управління сприяє формуванню здорового, безпечного та продуктивного освітнього середовища. Упровадження комплексного підходу, що поєднує психологічну підтримку, організаційні інновації та розвиток соціального капіталу, забезпечує не лише підвищення якості акредитаційних процедур, але й створення передумов для професійного довголіття педагогічних і управлінських кадрів. Здоров'я в цьому контексті постає не лише індивідуальною, а й інституційною цінністю, що визначає успішність реформ та сталий розвиток системи вищої освіти України.

Ключові слова: акредитація освітньо-професійних програм спеціальності А2 «Дошкільна освіта», заклади вищої освіти, індивідуальне здоров'я.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими й практичними завданнями. У межах системного реформування національного освітнього простору важливим етапом стало створення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО), яке відіграє провідну роль у трансформації освітніх стандартів відповідно до принципів Європей-

ського простору вищої освіти. Основна місія НАЗЯВО полягає у трансформації системи вищої освіти, здатної продукувати висококваліфікований людський капітал, адаптований до вимог глобалізованого ринку праці. Це завдання має стратегічне значення для забезпечення академічної мобільності, сталого розвитку освітніх інституцій та інтеграції України у міжнародну науково-освітню спільноту.

У контексті розбудови ефективної системи забезпечення якості вищої освіти, особливої уваги потребує проблема збереження індивідуального здоров'я учасників акредитаційної експертизи, зокрема експертів, членів академічних груп й адміністративного персоналу, стейкхолдерів, залучених до реалізації освітньо-професійних програм спеціальності А2 «Дошкільна освіта». Категорія «здоров'я» набула особливого значення в наш час, перетворившись на глобальну проблему цивілізаційного існування в окреслений період часу і простору. Майбутнє будь-якої країни залежить від усвідомлення важливості цінностей, від конкретних зусиль держави щодо турботи про здоров'я молодого покоління, створення відповідно сприятливих умов для його належного розвитку та зростання.

Питання збереження та зміцнення здоров'я дитини належать до стратегічних завдань суспільства (А. Кошель & Курок, 2013). На думку науковців, здоров'я – це природний стан організму, що є результатом нормального функціонування всіх його органів і систем; це досконалість саморегуляції в організмі, гармонія фізіологічних процесів, максимальна адаптація. Фізичне здоров'я інтегрує людський організм як біологічну систему, тобто органи та системи життєзабезпечення, їхні функції та стан здоров'я, фізичну активність та біохімічні процеси, гігієну тіла, рухову працездатність, здорове харчування, генетичне та репродуктивне здоров'я, профілактику захворювань (Syrovatko et al., 2021).

Враховуючи інтенсивність експертної діяльності, високий рівень когнітивного навантаження, емоційного стресу та обмежений часовий ресурс на реалізацію процедур самооцінювання і зовнішнього оцінювання, питання превентивної підтримки психофізіологічного стану учасників процесу набуває актуальності.

На нашу думку, нехтування цим аспектом може призвести не тільки до зниження ефективності акредитаційного процесу, а й до довгострокових негативних наслідків для здоров'я фахівців, які є ключовими суб'єктами освітнього процесу.

Таким чином, виникає нагальна потреба в дослідженні концептуальних підходів до збереження індивідуального здоров'я всіх учасників акредитації, що забезпечить не лише формальну відповідність стандартам, а й якісний результат, отриманий у здоровій та продуктивній атмосфері.

Аналіз основних досліджень і публікацій з проблеми. У сучасному соціогуманітарному та освітньому дискурсі ефективність функціонування закладів

вищої освіти (ЗВО) дедалі більше залежить від впровадження принципів демократизації управлінських процесів, інклюзивності та партисипативного менеджменту. Актуалізація зазначених підходів набуває особливої ваги в контексті трансформації освітньої парадигми, що характеризується високим рівнем адаптивності до глобальних викликів та динаміки ринку праці.

Зміни в українському суспільстві, зумовлені військовою агресією росії, негативно вплинули на різні аспекти життя. Погіршення стану здоров'я, зниження рівня життя, проблеми соціального захисту, екологічна нестабільність, житлові умови та пандемія SARS-CoV-2 виявили недостатню готовність педагогів дошкільної освіти відповідати сучасним викликам. Ці обставини окреслили нові стратегічні та тактичні напрями в ДО, вимагаючи невідкладних реформ у педагогічних практиках, інфраструктурній модернізації та системах психологічної підтримки дітей та їхніх родин (Ташкінова & Пономарьова, 2024; В. Кошель та ін., 2025).

З урахуванням новітніх тенденцій у галузі ДО виникає об'єктивна необхідність ревізії традиційних моделей стратегічного планування, що сформувалися в умовах нормативно-централізованої освітньої політики попередніх десятиліть. Натомість доцільним є запровадження проактивних та інноваційно орієнтованих управлінських підходів, що відповідають концепції сталого розвитку освіти та формуванню креативного освітнього середовища.

Це своєю чергою сприятиме підвищенню конкурентоспроможності академічних підрозділів у науково-освітньому просторі та забезпечить ефективну інституційну інтеграцію нової генерації фахівців (А. Кошель & В. Кошель, 2021; В. Кошель & Юрченко, 2019).

Стратегічні цілі освітньої політики України містять розвиток наукової та інноваційної діяльності та покращення якості освіти на інноваційній основі. Це передбачає створення системи методологічного та наукового забезпечення освітньої модернізації, прогнозування інноваційних тенденцій за допомогою моніторингових даних, генерування інноваційних ідей та створення відкритої інформаційно-аналітичної бази інновацій у всіх освітніх підсистемах. Крім того, освітня реформа має передбачити навчання психічної та емоційної стійкості, особливо для педагогів, які працюють у трансформаційних умовах невизначеності (В. Кошель та ін., 2025).

Зміна ціннісних орієнтирів і життєвих стратегій сучасної молоді вимагає перегляду

профорієнтаційних підходів, орієнтованих на стандарти радянської освітньої моделі. Нинішні абітурієнти демонструють запит на варіативні освітні траєкторії, що забезпечують не лише акумулювання знань, але й розвиток функціональної грамотності, м'яких навичок (soft skills), цифрової компетентності та емоційного інтелекту – ключових факторів успішної самореалізації в умовах постіндустріального суспільства.

Формулювання цілей статті. Метою нашої наукової розвідки є систематизація та аналіз концептуальних підходів до збереження індивідуального здоров'я суб'єктів, залучених до процесу акредитації освітньо-професійних програм спеціальності А2 «Дошкільна освіта», з урахуванням теоретичних засад та перспектив їх практичного застосування.

Висвітлення процедури теоретико-методологічного дослідження. Для досягнення поставленої мети дослідження було використано комплекс теоретичних методів дослідження, а саме:

- теоретичний аналіз наукової та навчально-методичної літератури, що стосується проблеми збереження здоров'я людини (фізичного, психічного, соціального), психології стресу, професійного вигорання, теорій управління якістю освіти, а також нормативно-правових документів, що регламентують процедури акредитації освітніх програм в Україні та за кордоном. Це дозволило виявити наявні концептуальні напрацювання та визначити прогалини у дослідженнях;

- системний підхід забезпечує розгляд процесу акредитації як складної системи, де всі елементи взаємопов'язані, а зміни в одному елементі впливають на інші. Це дозволило ідентифікувати ключових суб'єктів акредитації, їхні ролі, взаємодії та потенційні джерела стресу;

- комплексний підхід, що передбачав аналіз проблеми збереження здоров'я з різних позицій: психологічної (оцінка впливу стресу, формування резильєнтності), педагогічної (оптимізація навантаження, методики саморегуляції), управлінської (організація процесу, комунікація), соціальної (підтримка, командна робота);

- порівняльний аналіз вітчизняних та зарубіжних моделей акредитації та їхнього впливу на учасників з метою виявлення найкращих практик та потенційних ризиків;

- метод аналізу та синтезу для структурування отриманих даних, узагальнення виявлених концепцій та формування цілісного уявлення про проблему;

- дедуктивний та індуктивний методи використовувалися для виведення загаль-

них концептуальних положень до збереження здоров'я суб'єктів акредитації;

Зазначені методичні підходи дозволили сформувати теоретичну базу для розуміння проблеми, ідентифікації ключових аспектів та розробки концептуальних підходів до збереження здоров'я суб'єктів акредитації.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Збереження індивідуального здоров'я суб'єктів акредитації освітньо-професійних програм спеціальності А2 «Дошкільна освіта» є багатоаспектною проблемою, яка вимагає комплексного концептуального підходу. Аналіз наукової літератури (Бугров та ін., 2018; Гелеш, 2020; Кухарський & Осередчук, 2018) та власного досвіду щодо розуміння специфіки акредитаційного процесу дає змогу виокремити декілька взаємопов'язаних напрямів.

1. Психологічно-орієнтований підхід. Цей підхід зосереджений на управлінні стресом та профілактиці психоемоційного виснаження, зокрема акредитаційного вигорання. Його основу становлять:

Формування стресостійкості та резильєнтності: розробка та впровадження програм тренінгів для учасників акредитації, спрямованих на розвиток навичок подолання стресу, емоційної саморегуляції, асертивності. До реалізації цього підходу входять майстер-класи з тайм-менеджменту, техніки релаксації, розвиток когнітивного перефреймування стресових ситуацій.

Психологічна підтримка та супровід: забезпечення доступу до кваліфікованих психологів, створення «гарячих ліній» або консультаційних пунктів, де учасники можуть отримати професійну допомогу. Важливо створити атмосферу довіри, щоб люди не боялися звертатися по допомогу.

Профілактика професійного вигорання та акредитаційного вигорання: виявлення ранніх ознак вигорання, інформування учасників про його симптоми та наслідки, впровадження заходів, спрямованих на відновлення енергії та мотивації таких, як: короткі перерви, фізична активність, зміна видів діяльності. Це також передбачає врахування впливу хронічної перевантаженості інформацією та часового пресингу.

2. Організаційно-управлінський підхід. Він фокусується на оптимізації самого процесу акредитації з метою зниження навантаження на її учасників та протидії акредитаційній обструкції відповідальності:

Чітке регламентування та інформування: заздалегідь розроблені та доведені до відома всіх учасників чіткі правила, проце-

дури, критерії оцінювання та часові рамки акредитації. Це мінімізує невизначеність та зменшує рівень тривоги. Своєчасна та повна інформація про всі етапи акредитації, вимоги до документів та очікування від експертів.

Оптимізація робочого навантаження: рівномірний розподіл функціональних обов'язків серед учасників робочих груп. Урахування можливостей та ресурсів кожного члена команди, уникнення перевантажень, особливо на етапах підготовки до візиту експертів. Важливо забезпечити всебічну підтримку і заохочення з боку адміністрації університету, факультету та безпосередньо завідувача кафедри в контексті витрат гаранта й членів проєктної групи робочих годин.

Референтним аспектом, на наш погляд, має бути ефективна комунікація та зворотний зв'язок. Тобто забезпечення відкритої та двосторонньої комунікації між усіма суб'єктами акредитації – від адміністрації до здобувачів та експертів. Створення механізмів для надання зворотного зв'язку дозволить вчасно виявляти та вирішувати проблеми, попереджуючи конфліктогенне середовище.

Створення сприятливого мікроклімату: формування атмосфери взаємопідтримки, довіри та поваги в колективах, залучених до акредитації. Проведення тимблдингів або інших заходів, що сприяють згуртуванню команди. Це також містить підготовку фасилітаторів та менторів акредитаційного процесу, які володіють методами коучингу, кризового менеджменту та роботи зі стресом з активним упровадженням гейміфікованих елементів у підготовку до акредитації.

Крім цього, ще одним важливим аспектом є протидія акредитаційній обструкції відповідальності. Запровадження індикаторів участі та залученості для моніторингу активності членів проєктної групи, чітке регламентування відповідальності кожного учасника; розвиток етичного кодексу професійної відповідальності в умовах акредитації.

3. Професійно-педагогічний підхід. Цей аспект стосується специфіки підготовки майбутніх фахівців ДО.

Урахування особливостей фаху. Під час акредитації програм ДО важливо враховувати специфіку професійної діяльності вихователя ЗДО, що вимагає високого рівня емоційної стійкості, емпатії та комунікативних навичок. Це має бути відображено у критеріях оцінювання та в процесі підготовки.

Освітні компоненти зі збереження здоров'я. Уведення до освітніх програм для майбутніх вихователів модулів із психо-

гігієни, профілактики професійного вигорання (occupational health), розвитку навичок саморегуляції. Такий підхід не лише відповідає світовим трендам у сфері гуманітарної підготовки фахівців, але й сприяє формуванню нової парадигми професійної відповідальності у системі вищої освіти.

4. Соціально-економічний підхід. Стимулювання та визнання внеску та зусиль учасників акредитації, що може бути виражено у формі морального заохочення, преміювання або інших видів заохочень. Це підвищує мотивацію та знижує відчуття несправедливості навантаження.

Забезпечення і сприяння у наданні достатніх матеріальних, технічних та інформаційних ресурсів для ефективної підготовки до акредитації, що знімає додаткове напруження. Це також передбачає цифровізацію необхідних матеріалів і їхнє компонування в міжакредитаційний період із застосуванням автоматизованих систем підготовки акредитаційної справи, залучення до цього процесу персоналу, який обслуговує випускову кафедру.

Взаємодія цих підходів формує цілісну концепцію збереження індивідуального здоров'я суб'єктів акредитації.

Наприклад, психологічна підтримка буде ефективнішою, якщо вона інтегрована в чітко організований та комунікаційно прозорий процес. Оптимізація робочого навантаження дозволить учасникам мати більше часу для самовідновлення та використання набутих навичок стресостійкості. Для ефективної профілактики та подолання акредитаційного вигорання доцільним є впровадження комплексного підходу, який міститиме розробку та запровадження стандартів психогігієнічного супроводу акредитаційних процедур (Кухарський & Осередчук, 2018).

Крім співпраці між закладами ЗВО, з якими укладені договори про співпрацю, доцільним буде створення навчально-наукових лабораторій, різного роду громадських об'єднань гарантів, асоціацій, організація міжуніверситетських програм обміну досвідом, що дозволять актуалізувати вітчизняні і закордонні практики взаємопідтримки, колегіальності й етичної взаємодії у процесі акредитації (А. Кошель & В. Кошель, 2024).

Варто ввести до плану роботи кафедри організацію і проведення різного виду семінарів, внутрішніх реєр-review-консультацій між гарантом, кафедрою та адміністрацією, курсів, модулів тощо із самоменеджменту групи забезпечення, психоемоційної стійкості та командної взаємодії в умовах підвищеного професійного наванта-

ження й впровадження практики м'якої оцінки (soft evaluation) у проміжні періоди між повноцінними акредитаціями.

В умовах постійних змін нормативно-правового поля та зростання вимог до системи забезпечення якості освіти ключовим завданням управлінської діяльності у сфері акредитації є створення безпечного, здоров'язберігального й психологічно комфортного середовища для всіх учасників процесу. Управлінсько-організаційний аспект збереження індивідуального здоров'я охоплює комплекс заходів стратегічного, тактичного та операційного рівнів, спрямованих на формування культури здоров'я в системі управління якістю освіти (Бутров та ін., 2018; Pietarinen et al., 2017).

Принцип суб'єктності – один із базових для ефективного управління акредитаційними процесами, що передбачає визнання кожного учасника акредитації активним носієм компетентностей і відповідальності за результат. Такий підхід дозволяє підвищити мотивацію, знизити рівень стресу та забезпечити відчуття залученості до спільної мети. Відповідно до концепції гуманістичного менеджменту у вищій освіті, участь кожного члена колективу в ухваленні рішень сприяє формуванню довіри та підтримує психологічну рівновагу в умовах високого навантаження (Hargreaves & Fullan, 2012).

З позицій сучасного освітнього менеджменту важливим є перехід від традиційної адміністративно-командної моделі до партнерсько-синергетичної. Її суть полягає в горизонтальній комунікації між адміністрацією, гарантом, членами кафедри, експертами та студентами, що створює умови для узгодженого прийняття рішень, спільного аналізу проблем і взаємної підтримки.

У дослідженнях (Калініна та ін., 2024) підкреслюється, що саме колегіальні форми управління сприяють гармонізації психоемоційного стану педагогічних працівників, оскільки знижують почуття тиску та надмірної відповідальності, розподіляючи її рівномірно між усіма учасниками процесу.

Управлінські рішення мають бути інституційно закріплені через локальні акти, положення, накази та внутрішні стандарти закладів освіти. Зокрема, доцільним є створення інституційної політики здоров'я персоналу, що визначає стратегічні орієнтири та конкретні дії щодо забезпечення фізичного, психічного й соціального добробуту всіх учасників освітнього процесу (Бутров та ін., 2018; Mäkilangas et al., 2016).

Такий документ має містити:

– регламенти психоемоційного супроводу педагогічних і адміністративних працівників у період акредитаційних перевірок;

– механізми моніторингу стану здоров'я персоналу (анонімні опитування, самооцінка рівня стресу, зворотний зв'язок після завершення акредитації);

– протоколи кризової взаємодії, що описують алгоритм дій адміністрації у випадках перевтоми, конфліктних ситуацій або професійного вигорання;

– програми внутрішнього навчання, орієнтовані на розвиток лідерських, комунікативних й антистресових навичок управлінців.

Управлінські інновації у сфері акредитації також передбачають цифровізацію процедур. Використання інформаційно-аналітичних платформ для підготовки акредитаційних матеріалів знижує ризики перевантаження персоналу, мінімізує повторювані операції та скорочує час підготовки (Kools & Stoll, 2016).

Важливим напрямом є впровадження систем підтримки управлінських рішень (Decision Support Systems), які автоматизують аналіз показників якості освітніх програм і надають рекомендації щодо оптимізації діяльності.

В основу ефективного управління процесами забезпечення якості покладено управлінську культуру, що інтегрує етичні, психологічні та організаційні норми. Вона передбачає перехід від концепції контролю до концепції підтримки, де головним завданням менеджера є не лише оцінка результатів, а й створення сприятливих умов для продуктивної праці команди (Bolman & Deal, 2017).

Ключовими характеристиками такої культури мають бути:

– прозорість управлінських рішень – відкритість процедур ухвалення рішень, що знижує рівень недовіри та напруження в колективі;

– емпатійне лідерство – здатність керівників до розуміння психоемоційного стану працівників і гнучкого реагування на їхні потреби;

– баланс вимог та ресурсів – раціональний розподіл завдань і часу, який запобігає хронічній перевтомі;

– підтримка професійного розвитку – створення можливостей для навчання, супервізій, участі у тренінгах з управлінської гігієни.

Дослідження (Leka & Jain, 2017) свідчать, що інституції з розвинутою управлінською культурою здоров'язбереження демонструють вищий рівень продуктив-

ності, задоволеності роботою та лояльності персоналу.

У системі акредитації це має безпосередній вплив на якість оцінювання освітніх програм, оскільки експерти, які працюють у комфортному середовищі, здійснюють аналіз більш об'єктивно та з меншим рівнем помилкових суджень.

Лідерство є центральним компонентом управлінсько-організаційного підходу до збереження індивідуального здоров'я. У сучасній літературі все частіше наголошується на концепції «турботливого лідерства» (caring leadership), що базується на емпатії, взаємній довірі та психологічній безпеці (Boyatzis et al., 2015).

Лідер, здатний виявляти чутливість до емоційних потреб колег, стає каталізатором командної згуртованості й внутрішньої стабільності колективу в умовах акредитаційного навантаження.

Позитивні ефекти турботливого лідерства виявляються у таких чинниках: зниження рівня емоційного вигорання серед підлеглих, зростання відчуття автономії та впевненості у власних компетенціях та зміцнення корпоративної ідентичності та довіри до управлінських рішень тощо.

У контексті акредитаційної діяльності це означає, що керівники кафедр, гаранті та адміністрація ЗВО мають виступати не лише координаторами процесу, а й фасилітаторами здорових комунікацій, які зменшують ризики стресу й перевтоми.

Командний менеджмент є іншим невід'ємним елементом управлінського підходу. Формування міжфункціональних команд, де завдання розподіляються відповідно до компетенцій, дозволяє досягти оптимального балансу між ефективністю та навантаженням (Кухарський & Осередчук, 2018). Особливу роль відіграє регулярна командна рефлексія – колективний аналіз досягнень, труднощів і шляхів покращення, що формує відчуття спільної відповідальності та підтримки.

У межах управлінсько-організаційного підходу доцільним є застосування циклічного менеджменту акредитації, який складається з чотирьох етапів: планування, реалізація, оцінювання та вдосконалення (Гелеш, 2020). Кожен із цих етапів слід побудувати з урахуванням принципів енергоощадного та здоров'язберігального управління.

Зокрема, на етапі планування важливо враховувати реальні часові ресурси викладачів і експертів, створювати резервні графіки, що запобігають накопиченню стресу в пікові періоди. Етап реалізації має супроводжуватися регулярними мікропау-

зами, консультаційними зустрічами та психологічною підтримкою команди. Під час оцінювання слід уникати надмірного контролю, замінювати його на самооцінювання і фасилітаційні сесії. Нарешті, етап вдосконалення повинен містити рефлексію досвіду та фіксацію ефективних управлінських практик для подальшого використання.

Упровадження такого підходу відповідає рекомендаціям Європейської асоціації з якості у вищій освіті (ENQA, 2021), яка наголошує на необхідності інтеграції принципів стану добробуту людини (wellbeing) у систему управління якістю.

Таким чином, отримані наукові результати вказують на необхідність переходу від реактивних заходів щодо подолання наслідків стресу до проактивного формування здоров'язберігального середовища в контексті реалізації процедури акредитації. Це вимагає не лише змін на організаційному рівні, а й формування нової культури ставлення до здоров'я учасників освітнього процесу, особливо в таких соціально важливих галузях, як ДО. Урахування феномену акредитаційного вигорання як об'єкта наукового осмислення та практичного впливу сприятиме не лише збереженню психосоматичного здоров'я учасників освітнього процесу, але й підвищенню ефективності реалізації внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

У структурі концептуального підходу до збереження індивідуального здоров'я вагомим місцем посідають психологічні та соціальні чинники, які визначають якість професійного функціонування, рівень емоційної стійкості та соціальної взаємодії учасників акредитаційного процесу. Психологічний вимір охоплює внутрішні ресурси особистості, механізми подолання стресу (coping strategies) і рівень психоемоційної саморегуляції, тоді як соціальний вимір стосується якості міжособистісних зв'язків, довіри, командної підтримки й соціальної безпеки (Lazarus & Folkman, 1984; Keyes, 2002).

Іншим важливим аспектом є психологічний добробут та резильєнтність у професійному середовищі. Однією з центральних категорій сучасної психології праці є резильєнтність – здатність особистості зберігати функціональну стабільність у стресових ситуаціях та ефективно адаптуватися до змін (Leka & Jain, 2017).

На наш погляд, у контексті акредитаційної діяльності резильєнтність виступає визначальним ресурсом для подолання емоційного виснаження, яке може виникати через інформаційне перевантаження, часові

обмеження та високу відповідальність за результати оцінювання.

Дослідники (Connor & Davidson, 2003) доводять, що високий рівень резильєнтності корелює з нижчим рівнем вигорання, вищою задоволеністю працею та більш ефективною командною взаємодією. Розвиток цього психологічного ресурсу у працівників закладів вищої освіти можливий через спеціальні програми психоемоційного тренінгу, орієнтовані на формування навичок когнітивного перефреймування, контролю емоцій та усвідомленості (mindfulness).

Крім того, в управлінсько-психологічному аспекті доцільним є створення рефлексивних практик у командах забезпечення якості освіти – регулярних зустрічей, під час яких учасники можуть аналізувати власні емоції, труднощі та досягнення. Такі практики сприяють профілактиці психологічного напруження та формуванню здорової комунікативної культури (Neff & Germer, 2018).

Водночас, незважаючи на потенціал рефлексивних практик у зниженні психологічного напруження, необхідність їхнього впровадження лише підкреслює актуальність системної загрози, якою для усіх суб'єктів акредитаційної діяльності є професійне вигорання (burnout).

Проблема професійного вигорання є однією з найактуальніших у контексті акредитаційних процесів, що передбачають високі емоційні та когнітивні навантаження.

Відповідно до моделі (Maslach & Jackson, 1981), вигорання проявляється у трьох вимірах: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Для учасників акредитаційного процесу це може відображатися у зниженні мотивації, зростанні тривожності, зниженні якості комунікації та втраті задоволення від виконуваної роботи.

Ефективна профілактика професійного вигорання потребує системного підходу, який містить як індивідуальні, так й організаційні заходи. На індивідуальному рівні важливо формувати навички само-спостереження та саморегуляції, а також забезпечити доступ до психологічної підтримки (Boyatzis et al., 2015). На організаційному рівні ключовим є дотримання принципів психологічної гігієни праці: збалансоване навантаження, регулярний відпочинок, позитивне підкріплення досягнень, підтримка керівництва (Keyes, 2002).

Втім, забезпечення психологічної гігієни праці не може бути вичерпним без визнання того, що акредитаційна діяльність, окрім високих аналітичних вимог, передбачає значну частку емоційної праці

(emotional labour), що вимагає специфічної комунікативної та психологічної компетентності від усіх залучених суб'єктів.

Важливим аспектом є визнання емоційної праці (emotional labour) як невід'ємної складової професійної діяльності у сфері освіти (Pietarinen et al., 2017). Для експертів і гарантів освітніх програм це означає необхідність не лише аналітичної, але й комунікативної компетентності – уміння підтримувати конструктивний діалог у стресових умовах без втрати психологічної стабільності.

З огляду на високу інтенсивність емоційної праці та комунікативні вимоги, що висуваються до експертів і гарантів, критично важливим чинником, який забезпечує їхню психоемоційну стійкість та здатність підтримувати конструктивний діалог у стресових умовах, виступає соціальна підтримка.

Соціальна підтримка, за визначенням науковців (Hargreaves & Fullan, 2012), є відчуттям турботи, любові, поваги та належності до соціальної мережі. Для учасників акредитаційного процесу вона виступає буфером між зовнішнім тиском та особистісним стресом. У дослідженнях (Keyes, 2002) доведено, що соціальна підтримка значно знижує рівень тривожності, сприяє адаптації до професійних стресорів і підвищує загальний добробут.

У контексті освітніх інституцій соціальна підтримка може бути реалізована такими шляхами:

- формальні механізми – групи психологічного супроводу, професійні спільноти, менторські програми;

- неформальні взаємозв'язки – колегіальні обговорення, партнерська взаємодія, дружні контакти в колективі.

Отже, ефективна реалізація соціальної підтримки як через формальні механізми, так і через неформальні взаємозв'язки, є прямою передумовою для формування ширшого поняття – соціального аспекту здоров'я, невід'ємною складовою якого є психологічна безпека організації.

Соціальний аспект здоров'я охоплює також питання психологічної безпеки організації – стану, за якого працівники можуть висловлювати ідеї, запитання чи занепокоєння без страху негативних наслідків (Edmondson, 1999).

У командах акредитаційного супроводу це критично важливо, адже прозорість і довіра забезпечують об'єктивність експертних оцінок та зменшують ризики міжособистісних конфліктів.

Підтримка соціальної згуртованості сприяє розвитку культури взаємоповаги,

толерантності й емпатійності, що особливо актуально в умовах воєнних та посткризових трансформацій українського суспільства (Ташкінова & Пономарьова, 2024). Важливим є також врахування гендерних, вікових та соціокультурних відмінностей, що впливають на сприйняття стресових ситуацій і способи їх подолання.

Таким чином, підтримка соціальної згуртованості та врахування соціокультурних відмінностей закладає організаційно-комунікаційну базу для збереження здоров'я, проте ефективна реалізація цих принципів ускладнюється без розвитку ключової психологічної складової – емоційного інтелекту (EI), який є детермінантою успішної взаємодії.

Психологічна складова збереження здоров'я неможлива без розвитку емоційного інтелекту (EI) – здатності усвідомлювати, розпізнавати та регулювати власні емоції й емоції інших (А. Кошель & Дідовець, 2025). Для експертів і управлінців у сфері акредитації це критично важлива компетентність, адже вона визначає якість міжособистісної комунікації, рівень конфліктності та здатність підтримувати позитивну атмосферу під час стресових обговорень.

Практичні інструменти розвитку емоційного інтелекту в освітніх колективах можуть містити:

- емоційний коучинг – навчання усвідомленню та вираженню емоцій у конструктивній формі;
- групові тренінги з емоційної грамотності, спрямовані на розвиток емпатії та толерантності до невизначеності;
- інтерактивні вправи з моделювання стресових ситуацій, що дозволяють напрацьовувати стратегії поведінки у кризових умовах.

Розвиток емоційного інтелекту сприяє зміцненню психологічного капіталу особистості (PsyCap) – комплексу внутрішніх ресурсів, зокрема самоефективність, оптимізм, надія та стійкість (А. Кошель & Дідовець, 2025).

Підвищення рівня PsyCap є потужним предиктором професійного добробуту та стійкості до вигорання всіх учасників акредитаційного процесу: викладачів, здобувачів, адміністративного персоналу, експертів тощо.

Нам імпонує думка, що підвищення рівня психологічного капіталу (PsyCap) є ключовим індивідуальним предиктором професійного добробуту та стійкості до вигорання, проте його максимальна ефективність досягається лише за умов системної синергії психологічних і соціальних меха-

нізмів здоров'язбереження, що забезпечує комплексне подолання професійних стресорів.

Інтеграція психологічних і соціальних стратегій створює синергетичний ефект, який посилює загальний рівень добробуту учасників акредитаційного процесу. Психологічна стійкість окремих осіб посилює колективну ефективність, тоді як соціальна підтримка знижує ризики індивідуального вигорання.

Ця взаємодія виступає одним із найвагоміших чинників збереження психоемоційного добробуту в умовах інтенсивної професійної діяльності. Її роль у контексті акредитаційного процесу полягає у формуванні відчуття безпеки, довіри та взаємної відповідальності між членами колективу, що своєю чергою знижує рівень стресу та підвищує ефективність спільної роботи.

Соціальна підтримка, як засвідчує дослідження (Leka & Jain, 2017), виконує як буферну, так і компенсаторну функцію щодо стресу. Буферна функція полягає у зниженні негативного впливу стресових факторів завдяки наявності емоційного підкріплення, інформаційної допомоги або матеріальних ресурсів. Компенсаторна функція так само полягає у зміцненні внутрішніх ресурсів особистості, навіть за відсутності безпосереднього стресового впливу.

У межах акредитаційного процесу це може проявлятися через командні консультації, неформальні зустрічі, спільне обговорення складних рішень, менторську підтримку з боку досвідчених колег.

Доречними є погляди дослідників (Leka & Jain, 2017) щодо соціальної інтегрованості, яка виступає індикатором психологічного добробуту. Саме якість соціальних зв'язків визначає ефективність колективної взаємодії та рівень задоволеності спільною діяльністю. У процесі акредитації це означає, що команди, які характеризуються високим рівнем згуртованості, довіри та взаємоповаги, не лише ефективніше виконують поставлені завдання, але й мають нижчий рівень конфліктності та вигорання.

На думку науковців (Neff & Germer, 2018), соціальна підтримка є ключовим компонентом моделі «PERMA» (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment), де «Relationships» – позитивні взаємини – розглядаються як фундаментальний чинник стійкого щастя й професійного добробуту. У системі вищої освіти це свідчить про необхідність інституційного формування культури турботи (care culture), яка передбачає взаємну підтримку, емпатію та етичну взаємодію у професійному середовищі.

Отже, якщо з позицій позитивної психології позитивні взаємини (relationships) є фундаментальним чинником професійного добробуту та вимагають інституційного формування культури турботи (care culture), то безпосереднім маркером здорового освітнього простору та практичним відображенням цієї культури є соціально-психологічний клімат у колективі.

Відповідно до досліджень (Avey et al., 2011; Hargreaves & Fullan, 2012), ефективність групової діяльності прямо залежить від соціально-психологічного клімату, який визначається рівнем згуртованості, стилем лідерства та наявністю підтримувальних комунікацій. В освітньо-акредитаційному середовищі позитивний клімат сприяє кращому розподілу ролей, ефективнішому вирішенню конфліктів і підвищенню загальної результативності.

Спираючись на важливість соціально-психологічного клімату для підвищення ефективності та вирішення конфліктів у командах, доцільно перейти до розгляду ширшого контексту, а саме – соціальних детермінант здоров'я та їхнього системного впливу на психофізіологічний стан і професійну ефективність фахівців.

Соціальні детермінанти здоров'я – умови, у яких людина народжується, живе, працює та старіє, – мають безпосередній вплив на психофізіологічний стан фахівців (Keyes, 2002).

У системі вищої освіти до таких детермінант належать: соціально-економічний статус, умови праці, рівень соціальної підтримки, доступ до ресурсів охорони здоров'я та професійного розвитку. Під час акредитаційного процесу ці чинники проявляються через якість організації робочого простору, можливості для відпочинку, справедливий розподіл обов'язків і рівень адміністративної підтримки.

Важливо підкреслити, що соціальна нерівність у доступі до ресурсів (інформаційних, фінансових, часових) може виступати джерелом хронічного стресу, що негативно позначається на ефективності акредитаційної діяльності (Lazarus & Folkman, 1984).

Тому стратегія управління якістю освіти має враховувати принципи соціальної справедливості та рівних можливостей для всіх учасників процесу.

У зв'язку з цим реалізація принципів соціальної справедливості та рівних можливостей в управлінні якістю освіти безпосередньо корелює з необхідністю формування соціального капіталу в освітніх інституціях, який є мережею довірчих взаємин і спільних цінностей, що забезпе-

чують стійкість до зовнішніх викликів і підвищують ефективність кооперації.

Соціальний капітал – це мережа довірчих взаємин, норм і спільних цінностей, які сприяють кооперації та взаємопідтримці (Pieterinen et al., 2017). У контексті акредитаційної діяльності він виконує роль стабілізаційного чинника, що забезпечує стійкість до зовнішніх викликів і внутрішніх напружень. Наявність високого соціального капіталу знижує ризик емоційного вигорання, оскільки створює відчуття залученості до значущої спільної справи.

Розвиток соціального капіталу можливий через:

- інституціалізацію горизонтальних зв'язків – створення міжкафедральних робочих груп, міжуніверситетських асоціацій гарантів;

- практику взаємного наставництва – коли досвідчені експерти підтримують новачків у процедурі акредитації;

- формування мереж професійної підтримки, що об'єднують фахівців за спільними цінностями та професійними інтересами;

- застосування м'якого оцінювання (soft evaluation) у проміжні періоди між акредитаціями, що дозволяє зберігати позитивну динаміку без перевантаження.

Розвинений соціальний капітал сприяє формуванню феномену «психологічної безпеки» (Edmondson, 1999), який означає готовність учасників команди відкрито висловлювати думки, визнавати помилки й ініціювати інновації без страху покарання чи осуду. Це критично важливо для акредитаційного процесу, який потребує чесної самооцінки та рефлексії.

Розвинений соціальний капітал створює необхідні передумови для формування феномену психологічної безпеки в командах, тоді як його практична реалізація та підтримка на інституційному рівні вимагає впровадження системних дій, відомих як психосоціальні інтервенції, які є невід'ємною складовою здоров'язбереження в сучасній практиці управління якістю освіти.

На сьогодні в практиці менеджменту якості освіти дедалі більшого поширення набувають психосоціальні інтервенції – системні дії, спрямовані на поліпшення психічного добробуту через зміну соціальних умов праці (Sokurenko & Hrytsenko, 2023). До таких інтервенцій належать: програми профілактики вигорання, тренінги емоційної компетентності, групи підтримки, коучинг лідерів, формування спільнот практики (communities of practice) тощо.

Їхнє впровадження в акредитаційні процеси сприяє створенню культури психологічного добробуту, де здоров'я розглядається як колективна цінність, а не лише індивідуальний ресурс. Це відповідає концепції «організацій, що навчаються» (Avey et al., 2011), у яких взаємна підтримка, рефлексія та довіра стають основою стійкого розвитку.

У контексті акредитації це значить, що формування здорового соціально-психологічного клімату в закладі освіти має стати одним із пріоритетів управлінської політики. Важливим завданням є інтеграція здоров'язберігальних принципів у корпоративну культуру ЗВО через тренінги, менторство, регулярну рефлексію та визнання досягнень команди. Саме така інтеграція забезпечує сталі результати у сфері професійного здоров'я та підвищує загальну якість освітнього процесу.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Результати проведеного теоретичного дослідження засвідчили, що проблема збереження індивідуального здоров'я учасників акредитаційного процесу у галузі ДО має синергетичний характер і потребує системного, інтегративного підходу. З'ясовано, що ефективність функціонування механізмів забезпечення якості освіти значною мірою визначається психофізіологічним станом, рівнем професійної стійкості та соціально-психологічного добробуту суб'єктів акредитації.

На основі аналізу теоретичних джерел, узагальнення практичних підходів, з урахуванням власного досвіду участі в акредитаціях обґрунтовано доцільність формування концепції здоров'язберігальної управлінської культури, яка передбачає поєднання психологічних, педагогічних, організаційних і соціально-економічних чинників у межах акредитаційного менеджменту. Така культура розглядається як базовий елемент внутрішньої системи

забезпечення якості освіти, спрямований на створення безпечного, підтримувального та ресурсного освітнього середовища.

Запропоновано трактувати феномен акредитаційного вигорання як окрему форму професійного стресу, що виникає внаслідок перевантаження, нормативного тиску та емоційної напруги під час реалізації акредитаційних процедур. У цьому контексті обґрунтовано потребу розроблення інституційної політики здоров'я персоналу, яка має включати програми психологічної підтримки, профілактики вигорання, управління стресом і розвитку резильєнтності.

З позицій управлінського підходу теоретично обґрунтовано доцільність створення здоров'язбережувального середовища з урахуванням переходу до партнерсько-синергетичної моделі управління, заснованої на довірі, емпатійному лідерстві та колегіальності прийняття рішень. Водночас важливою складовою є цифровізація акредитаційних процедур, яка знижує когнітивне навантаження й мінімізує стресові фактори.

Отже, теоретичні положення, викладені у статті, дозволяють сформулювати концептуальні засади збереження індивідуального здоров'я суб'єктів акредитації, що інтегрують принципи медичної психології, освітнього менеджменту та забезпечення якості освіти. Реалізація цих засад у практиці діяльності ЗВО сприятиме не лише підвищенню ефективності акредитаційних процесів, але й формуванню стійкої інституційної культури, орієнтованої на добробут, розвиток і професійне довголіття учасників освітнього процесу.

Ключові орієнтири подальших досліджень полягають у розробленні інструментів моніторингу рівня акредитаційного вигорання, створенні моделей психологічного супроводу експертів і гарантійних груп, а також у формуванні стандартів здоров'язберігальної політики в системі забезпечення якості вищої освіти України.

Список використаних джерел

- Базовий компонент дошкільної освіти (Державний стандарт дошкільної освіти). Наказ Міністерства освіти і науки України № 33. (2021). https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/rizne/2021/12.01/Pro_novu_redaktsiyu%20Bazovoho%20komponenta%20doshkilnoyi%20osvity.pdf
- Горопаха, Н. (2023). Інтерактивні форми методичного супроводу екологічної освіти дітей дошкільного віку. *Вісник науки та освіти*, 5(11), 436–450. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-5\(11\)-436-450](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-5(11)-436-450)
- Державний стандарт початкової освіти. Постанова Кабінету Міністрів України № 87. (2018). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/688-2019-%D0%BF#Text>
- Дмитренко, А. П. (2023, Травень 23-24). Форми роботи ЗДО і сім'ї в процесі ознайомлення дошкільників з природою. В *Наука та освіта в умовах війни*, матеріали звітної науково-практичної конференції викладачів, докторантів, аспірантів та молодих учених, здобувачів вищої та фахової передвищої освіти (с. 53–54). Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка. <https://surl.lu/bwfsux>

- Загородня, Л. П. (2023). *Теорія і методика формування природничо-екологічної компетентності в дошкільників: Курс лекцій*. Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка. <http://46.201.250.252:8080/handle/123456789/1930>
- Карапузова, І. В. (2020). Проблеми підготовки майбутніх вихователів до екологічної освіти дошкільників. *Modern engineering and innovative technologies*, 14(4), 73–76. <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2020-14-04-047>
- Карапузова, І., & Бурсова, С. (2016). Дитяче експериментування: реалії та перспективи. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 9(63), 39–49.
- Косенчук, О. Г. (2021). Формування компетентностей дитини: наступність дошкільної та початкової освіти. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 3(2), 1–6. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2021-3-2-1-7>
- Косенчук, О. Г., Новик, І. М., Венгловська, О. А., & Куземко, Л. В. (Упор.). (2021). *Державний стандарт дошкільної освіти: особливості впровадження*. Ранок.
- Лисенко, Н. В., Лисенко, О. М., & Матішак, М. В. (2022). Підготовка майбутніх магістрів до впровадження новітніх технологій в екологічну освіту дітей дошкільного віку. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*, 90, 79–84. <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2022.90.16>
- Лисенко, Н. В., Мацук, Л. О., & Лисенко, О. М. (2019). *Ознайомлення з природою та основами про екологічну освіту дітей дошкільного віку*. Слово.
- Лушпай, Т. (2024). Проблема наступності дошкільної та початкової освіти. *Вісник науки та освіти*, 5(23), 1102–1108. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-5\(23\)-1102-1108](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-5(23)-1102-1108)
- Матіяш, В., Гладюк, Т., & Гладюк, М. (2023). Еколого-краєзнавче виховання дітей старшого дошкільного віку та молодших школярів. *Перспективи та інновації науки*, 16(34), 214–226. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-16\(34\)-214-226](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-16(34)-214-226)
- Паласевич, І. (2021). Педагогічні умови екологічного виховання дітей старшого дошкільного віку. *Молодь і ринок*, 9(195), 88–93. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2021.243898>
- Філімонова, Т. В., & Мінасян, К. Ю. (2024). Наступність у формуванні екологічної компетентності старших дошкільників та молодших школярів. *Colloquium-journal*, 6(199), 9–12. <https://colloquium-journal.org/wp-content/uploads/2024/08/Colloquium-journal-2024-199-1.pdf>
- Чорна, Г. В., & Скірко, Г. З. (2021). Формування екологічної компетентності дітей старшого дошкільного віку в різних видах діяльності в природі. *Інноваційна педагогіка*, 2(35), 163–169. <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2021/31-2.34>
- Яструб, О. О. (2021). Синхронізація компетентностей дошкільної та початкової освіти як вимога сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*, 1(48), 473–476.
- Ministry of Education and Science of Ukraine. (n.d). *Continuity between Preschool and Primary Education*. <https://mon.gov.ua/osvita-2/doshkilna-osvita-2/nastupnist-mizh-doshkilnoyu-ta-pochatkovoyu-osvitoyu>

References

- Bazovyi komponent doshkilnoi osvity (Derzhavnyi standart doshkilnoi osvity)* [Basic Component of Preschool Education (State Standard of Preschool Education)]. Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy № 33. (2021). https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/rizne/2021/12.01/Pro_novu_redaktsiyu%20Bazovoho%20komponenta%20doshkilnoyi%20osvity.pdf [in Ukrainian].
- Chorna, H. V., & Skirko, H. Z. (2021). Formuvannya ekolohichnoi kompetentnosti ditei starshoho doshkilnoho viku v riznykh vyдах diialnosti v pryrodі [Formation of the Senior Preschoolers' Environmental Competence in Various Types of Activities in Nature]. *Innovatsiina pedahohika*, 2(35), 163–169. <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2021/31-2.34> [in Ukrainian].
- Derzhavnyi standart pochatkovoї osvity* [State Standard of Primary Education]. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 87. (2018). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/688-2019-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
- Dmytrenko, A. P. (2023, Traven 23-24). Formy roboty ZDO i simi v protsesi oznaiomlennia doshkilnykiv z pryrodou [Forms of Work of a Preschool Educational Institution and Family in the Process of Introducing Nature to Preschoolers]. In *Nauka ta osvita v umovakh viiny, materialy zvitnoi naukovo-praktychnoi konferentsii vykladachiv, doktorantiv, aspirantiv ta molodykh uchenykh, здобувачів вищої та фахової передвищої освіти* (s. 53–54). Hlukhivskyi natsionalnyi pedahohichniy universytet imeni Oleksandra Dovzhenka. <https://surl.lu/bwfsux> [in Ukrainian].
- Filimonova, T. V., & Minasian, K. Yu. (2024). Nastupnist u formuvanni ekolohichnoi kompetentnosti starshykh doshkilnykiv ta molodshykh shkoliariv [Continuity in the Formation of the Environmental Competence in Senior Preschoolers and Primary Schoolchildren]. *Colloquium-journal*, 6(199), 9–12. <https://colloquium-journal.org/wp-content/uploads/2024/08/Colloquium-journal-2024-199-1.pdf> [in Ukrainian].

- Horopakha, N. (2023). Interaktyvni formy metodychnoho suprovodu ekolohichnoi osvity ditei doshkilnoho viku [Interactive Forms of Methodics Support for the Preschool Children's Environmental Education]. *Visnyk nauky ta osvity*, 5(11), 436–450. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-5\(11\)-436-450](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-5(11)-436-450) [in Ukrainian].
- Karapuzova, I. V. (2020). Problemy pidhotovky maibutnikh vykhovateliv do ekolohichnoi osvity doshkilnykiv [Problems of Training Pre-service Educators for Environmental Education of Preschoolers]. *Modern engineering and innovative technologies*, 14(4), 73–76. <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2020-14-04-0470> [in Ukrainian].
- Karapuzova, I., & Bursova, S. (2016). Dytiache eksperimentuvannia: realii ta perspektyvy [Children's Experimentation: Realities and Prospects]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii*, 9(63), 39–49 [in Ukrainian].
- Kosenchuk, O. H., Novyk, I. M., Venhlovskaya, O. A., & Kuzemko, L. V. (Upor.). (2021). *Derzhavnyi standart doshkilnoi osvity: osoblyvosti vprovadzhennia* [State Standard of Preschool Education: Peculiarities of Implementation]. Ranok [in Ukrainian].
- Kosenchuk, O. H. (2021). Formuvannia kompetentnostei dytyny: nastupnist doshkilnoi ta pochatkovoї osvity [Formation of a Child's Competencies: Continuity of Preschool and Primary Education]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy*, 3(2), 1–6. <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2021-3-2-1-7> [in Ukrainian].
- Lushpai, T. (2024). Problema nastupnosti doshkilnoi ta pochatkovoї osvity [The Problem of Continuity of Preschool and Primary Education]. *Visnyk nauky ta osvity*, 5(23), 1102–1108. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-5\(23\)-1102-1108](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-5(23)-1102-1108) [in Ukrainian].
- Lysenko, N. V., Lysenko, O. M., & Matishak, M. V. (2022). Pidhotovka maibutnikh mahistriv do vprovadzhennia novitnikh tekhnolohii v ekolohichnu osvitu ditei doshkilnoho viku [Training Future Masters to Implement the Latest Technologies in Environmental Education of Preschool Children]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova*, 90, 79–84. <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series.5.2022.90.16> [in Ukrainian].
- Lysenko, N. V., Matsuk, L. O., & Lysenko, O. M. (2019). Oznaiomlennia z pryrodou ta osnovy pro ekolohichnoi osvity ditei doshkilnoho viku [Introducing the Nature and the Basics of Environmental Education to Preschool Children]. Slovo [in Ukrainian].
- Matiiash, V., Hladiuk, T., & Hladiuk, M. (2023). Ekoloho-kraieznave vykhovannia ditei starshoho doshkilnoho viku ta molodshykh shkoliariv [Environmental and Local History Education of Senior Preschoolers and Primary Schoolchildren]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky*, 16(34), 214–226. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-16\(34\)-214-226](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-16(34)-214-226) [in Ukrainian].
- Ministry of Education and Science of Ukraine. (n.d). *Continuity between Preschool and Primary Education*. <https://mon.gov.ua/osvita-2/doshkilna-osvita-2/nastupnist-mizh-doshkilnoyu-ta-pochatkovoyu-osvitoyu> [in English].
- Palasevych, I. (2021). Pedahohichni umovy ekolohichnoho vykhovannia ditei starshoho doshkilnoho viku [Pedagogical Conditions of the Senior Preschoolers' Environmental Education]. *Molod i rynok*, 9(195), 88–93. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2021.243898> [in Ukrainian].
- Yastrub, O. O. (2021). Synkhronizatsiia kompetentnostei doshkilnoi ta pochatkovoї osvity yak vymoha sohodennia [Synchronization of Preschool and Primary Education Competencies as a Requirement of the Present Time]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriya «Pedahohika. Sotsialna robota»*, 1(48), 473–476 [in Ukrainian].
- Zahorodnia, L. P. (2023). *Teoriia i metodyka formuvannia pryrodnycho-ekolohichnoi kompetentnosti v doshkilnykiv: Kurs lektii* [Theory and Methods of the Preschoolers' Natural and Environmental Competence Formation: Course of lectures]. Hlukhivskiy natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni Oleksandra Dovzhenka. <http://46.201.250.252:8080/handle/123456789/1930> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 15.10.2025